Prévenir les agissements sexistes et violences sexuelles au travail

MANAGEMENT

Ref : RECRT04I

Compétences visées

Connaître les agissements sexistes et violences sexuelles au travail afin de les prévenir.

Objectifs et contenus

Opérer un recul réflexif sur les réalités historiques et sociologiques des violences sexuelles et sexistes

- Les idées reçues sur les agissements sexistes et violences sexuelles.
- Les violences sexuelles dans l'histoire des femmes au travail, l'évolution du droit de cuissage au combat des femmes pour leur libération à #Metoo (2017) : contre la domination masculine, les discriminations, l'inégalité, l'impunité ?
- Les violences sexuelles en quelques chiffres : enquêtes ENVEFF de 2000 et VIRAGE de 2015.
- Le sexisme, le harcèlement et les agressions sexuels à l'hôpital : banalisation de la culture « carabine » comme soupape face à la mort et la culture du secret.
- Les avancées législatives sur la question : convention d'Istanbul du Conseil de l'Europe (2011), loi n°2018 du 3 août 2018.
- Les avancées dans le droit du travail et la fonction publique : focus sur les principales lois dans le droit privé et dans la fonction publique, sur le harcèlement sexuel (loi du 06/08/2012) et les agissements sexistes (loi Rebsamen 2015, L.1142.2.1 du code du travail, et loi du 17/08/2015).
- Les évolutions sous-jacentes : anti-machisme, anti-genrisme et lutte contre les discriminations.

Définir et distinguer les différents types de violences sexuelles, leurs causes et conséquences

- Les agissements sexistes (bienveillants, masqués, hostiles), les deux types de harcèlement sexuel, les agressions sexuelles : atteinte à la dignité humaine par la transformation de l'autre en objet.
- Les facteurs favorisant : faible mixité, statut précaire, rapports sociaux hiérarchisés, conditions de travail (nuit, isolement, rythme, relations publiques…).
- La zone grise et la question du consentement : séduction ou harcèlement, humour ou sexisme, consentement ou emprise, répétition et intentionnalité, eros et thanatos.
- Les rapports de domination et d'inégalité, d'isolement et de décrédibilisation déstabilisants dans un contexte à risque systémique : poids de la culture.
- Les conséquences physiques, psychiques et sociales : peur/anxiété/angoisse, stress aigu et post-traumatique/suicide, sanction/licenciement/démission, culpabilité/honte/dévalorisation.

Prévenir, faire face et traiter les violences sexistes et sexuelles avérées

- Le niveau individuel : positionnement affirmatif d'un non, recherche de soutien, droit d'alerte et de retrait, voies de recours internes/externes (défenseur des droits, associations), constitution d'un dossier, dépôt de plainte.
- Les rôles des témoins et des cadres : soutien et recadrage, alerte et signalement.
- Les niveaux de responsabilités et les obligations de l'employeur, du RH, du CSE, du médecin et psychologue du travail et la prévention (primaire, secondaire, tertiaire).
- Les sanctions disciplinaires, civiles et pénales des auteurs de violences sexistes et sexuelles selon les délits et les crimes.
- Les préconisations de l'ANACT et du Ministère du Travail (guide pratique et juridique).

Objectifs complémentaires

Connaître le rôle des nouveaux référents « sexisme » au travail

- Le nouvel acteur : référent « sexisme » au travail, contre les discriminations liées au sexe, genre… vers de nouveaux droits ?
- Le rôle des référents « sexisme » (binôme employeur et CSE) au travail :
  - l'écoute de la souffrance et l'accompagnement des victimes dans leurs démarches : médicopsychologiques et/ou juridiques,
  - l'enquête RH et l'évaluation de la situation : déroulé, témoins, niveau d'information, confidentialité, anonymat,
  - l'orientation : médecin, inspecteur du travail, défenseur des droits,
  - le questionnement sur l'écosystème (culture) de l'institution,
  - la mise en œuvre de mesures de prévention (primaire, secondaire, tertiaire) sur le terrain.
- Les moyens nécessaires aux référents en termes de temps, matériels, budget…

Méthodes

- Apports théoriques, législatifs et méthodologiques.
- Analyse de pratiques et études de cas.
- Autodiagnostic.
- Jeu.

Personnes concernées

Tout professionnel de santé.

Valeur ajoutée

Cette formation permet d'appréhender ce thème délicat de façon pratico-pratique en favorisant l'analyse des situations rencontrées dans les établissements en s'appuyant sur les fiches outils déployées par la DGAFP, l'ANACT et le Ministère du travail. Cette formation est animée par des formateurs expert sur ce sujet.

Pré-requis

Aucun

Mise à jour le : **07/03/2024**